



11 de julio de 2018

Honorable Miguel A. Romero
Presidente Comisión de Gobierno
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, PR 00902-3431

RE: P. del S. 328

Estimado señor Senador:

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P del S 328 que propone añadir el Artículo 6 a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” a los fines de establecer una licencia de paternidad.

Le incluyo copia de las ponencias que preparamos para los proyectos P de la C 150 de la autoría de la Honorable Liza Fernández de 2009 y P del S 486 de la autoría de la Honorable Luz Z. Arce de 2009 que, al tratarse de medidas similares, y en ánimo de no ser repetitivos, esbozan argumentos igualmente aplicables a esta medida. Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) no endosa este tipo de medidas por entenderlas innecesarias ya que sus objetivos están atendidos en leyes vigentes y porque añadir nuevos costos a los patronos iría en contra de la recuperación económica que todos buscamos.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Reyes', is positioned above the typed name of the signatory.

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Anejos (2)



**CAMARA DE MERCADEO, INDUSTRIA
Y DISTRIBUCION DE ALIMENTOS**

JUNTA DE DIRECTORES

Dr. Benjamín Negrón
Presidente, Benso Corporation

CPA Carmen Laura Marrero - Primera Vicepresidenta
Presidenta, Suiza Dairy Corporation

CPA Francisco J. Perdomo - Tesorero
Presidente, Diego Perdomo & Compañía

Sr. Alfredo Suárez Serrallés - Secretario
Presidente, Colomer & Suárez, Inc.

Sr. Atilano Cordero Badillo - Director Fundador
Presidente, Supermercados Grande

DIRECTORES:

Sr. José A. Alvarez
Presidente, Méndez & Compañía

Sr. Alfonso Ballester
Presidente, Ballester Hermanos, Inc.

CPA Ramón Calderón
Presidente, Holsum de Puerto Rico, Inc.

Sr. José R. Colón
Presidente, Colón Brothers, Inc.

Sr. Ignacio Cortés Gelpí
Presidente, Sucesores Pedro Cortés, Inc.

Sr. Pedro Del Valle
Gerente General, To-Ricos, Inc.

Sr. Teodoro González
Presidente Ejecutivo, Coop. de Consumidores del Noroeste

Sr. Johnny Luna
Presidente, Ponce Cash & Carry/Luna Commercial Corp.

Sr. Johnny Márquez
Presidente, Plaza Loiza Cash & Carry

Sr. Juan Marroig
Presidente, Progreso Cash & Carry

Ing. Venancio C. Martí
Presidente, Martex Farms, S.E.

Sr. Antonio Palau
Presidente, Supermercado Plaza Guayama

Sr. Edwin Pérez
Presidente, Puerto Rico Supplies Group, Inc.

Sr. José "Pepito" Pérez
Presidente, Frigorífico y Almacén Pérez Hermanos

Sra. Alma Rivera
Presidenta, Almacén Antonio Rivera Suárez

Sr. Héctor L. Rivera
Presidente, Supermercados Econo Cataño

Sr. Gualberto Rodríguez III
Presidente, Caribbean Produce exchange

Sra. Frances Rovira
Presidenta, Rovira Foods, Inc.

Sr. Luis Silva
Presidente, Ponce Caribbean Distributors, Inc.

Sr. Alfredo Soegaard
Presidente, Supermercados Econo, Inc.

Sr. Ralph Soto
Presidente, Ralph Food Warehouse

Sr. José Teixidor
Presidente, B. Fernández & Hermanos

Sr. Carlos Toro
Presidente, Frigorífico y Almacén del Turabo, Inc.

CPA Angel Torres
Bacardi Corporation

CPA Félix Villamil
Presidente, EVERTEC

ASESORES:


Lcdo. Carlos Rivera Vicente
Sr. José F. García Ginorio
Sr. Richard Sala

Sr. Rafael O'Ferrall
CPA Ramón Ruiz
Sr. Sergio Morales

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

20 de abril de 2009

Hon. Luz Z. Arce Ferrer
Presidenta
Comisión de Gobierno y Asuntos Laborales
Senado de Puerto Rico



Lic. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

P del S 486

Honorable Senadora Arce:

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P del S 486 que propone conceder una licencia especial de paternidad con paga por 20 días para los padres cuyo/a infante nazca de forma prematura, y trabajen en la empresa privada.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) reconoce y comparte la preocupación de los proponentes de esta medida de que nuestros infantes nacidos prematuramente cuenten con el apoyo del padre. Sin embargo, entendemos que esta medida empeoraría el desempleo rampante en el país provocando efectos todavía peores en la familia puertorriqueña. En este sentido, entendemos que esta Honorable Asamblea Legislativa no puede pretender poner en las empresas todas las cargas y necesidades de nuestra sociedad.

Como hemos comentado ininidad de veces, este tipo de medidas se añade a la larga lista de beneficios que atentan contra el clima de competitividad global que a Puerto Rico se le hace cada vez más difícil mantener, y se propone cuando aún no sabemos el impacto total de la actual recesión que vive no sólo Puerto Rico sino el mundo. Y es que esta licencia con paga sería única en el sistema norteamericano. Aún en aquellas jurisdicciones en donde se reconoce algún beneficio similar, se hace dentro de un contexto de licencia sin sueldo y se exige solamente a ciertos patronos de algún tamaño mínimo, como es el caso de la Ley de Licencia Médico-Familiar ("Family and Medical Leave Act"), aprobada por el Congreso de Estados Unidos. De esta forma no se impone a las empresas pequeñas ciertas cargas que no pueden soportar y que sólo las debilitarían y las harían menos capaces de mantener empleos permanentes y bien remunerados. De hecho, el FMLA cubre a los empleados en Puerto Rico por lo que el propósito de esta medida ya está parcialmente atendido.

90 CARR 165 STE #501 GUAYNABO, PR 00968-8058
Tels.: (787) 792-7575, 792-7526 • Fax: (787) 792-8085

Por otra parte, gracias precisamente a la abundante legislación, un padre puede y debe planificar su licencia de vacaciones anuales con paga para que coincida con el nacimiento de su hijo o hija. Esto es, no importa lo prematuro que ocurra un nacimiento, la realidad es que los padres tienen muchos meses de aviso y en esa medida pueden planificar con sus licencias existentes el tiempo que necesitan. Así ocurre en prácticamente todos los estados de EEUU donde no existen ni siquiera licencias de vacaciones obligatorias por legislación. Esto implica una visión correcta del rol de las empresas donde son los padres y no las empresas los llamados a planificar económicamente sus responsabilidades familiares.

Es nuestro entender que los trabajadores puertorriqueños están extremadamente protegidos y cuentan con beneficios legislados muy superiores a los trabajadores de la primera economía del mundo, EEUU. Los problemas de Puerto Rico son la falta de crecimiento económico y el desempleo. De nada valen las licencias si no se pueden disfrutar porque no existen los empleos. Es ahí donde hace falta ser creativos. Haciendo un poco de historia, tan reciente como en el año 2000 se aprobó no sólo la legislación para dar media hora de lactancia, sino que se aumentó la maternidad de 50 a 100 por ciento del sueldo de la empleada por 8 semanas. Luego resultó que la media de hora de lactancia no era suficiente por lo que se aumentó a una hora. Más recientemente se aumentaron el bono de Navidad, la mesada y el salario mínimo. En cada ocasión hemos explicado las implicaciones de este tipo de legislación y los resultados hoy son evidentes con un desempleo que sobrepasa el 13%. Puerto Rico ha ido perdiendo competitividad consistentemente y se han perdido miles de empleos por los cierres en los pasados años. Reconocemos que los costos laborales no son la única causa de la pérdida de empleos pero sus efectos no deben ser subestimados y deben incluirse en el análisis abarcador que hemos exigido lleven acabo antes de la aprobación de medidas como la presente.

Por otra parte, legislación como la propuesta por el P del S 486 puede tener efectos negativos especialmente en las pequeñas y medianas empresas de capital puertorriqueño. No sólo se aumentan sus costos administrativos, sino que son precisamente estas empresas las que adolecen de personal gerencial y no pueden costear más licencias con paga.

La tendencia mundial es hacia la eliminación o reducción de las leyes que, bajo pretexto proteccionista, ponen trabas a la actividad empresarial. Esta tendencia se observa particularmente en Europa, donde los países están desmantelando sus andamiajes laborales restrictivos que les ha causado pérdidas de competitividad y mercados, aumento del desempleo y fuga de capital.

Por último debemos mencionar que esta medida contradice la plataforma del PNP de flexibilizar la legislación laboral para fomentar la creación de empleos en el sector privado. Este tipo de propuestas constituye una negación a nuestra realidad económica y no debe ser aprobada por esta Asamblea Legislativa.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, industria y Distribución de Alimentos no recomienda la aprobación del P del S 486.



20 de julio de 2009

Hon. Angel Peña Ramírez
Presidente
Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales
Cámara de Representantes de Puerto Rico
PO Box 9022228
San Juan, Puerto Rico 00902-2228

Lic. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

P de la C 150

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P de la C 150 que propone crear la “Ley de Licencia de Paternidad en el Sector Privado”.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) reconoce y comparte la preocupación de los proponentes de esta medida de que nuestros infantes cuenten con el apoyo del padre en el momento de su nacimiento. Coincidimos igualmente con la importancia de la unidad familiar y su efecto en nuestra sociedad. Sin embargo, entendemos que esta medida es innecesaria porque la legislación actual provee alternativas y su aprobación empeoraría el desempleo rampante en el país provocando efectos todavía peores en la familia puertorriqueña. En este sentido, entendemos que esta Honorable Asamblea Legislativa no puede pretender poner en los patronos todas las cargas y necesidades de nuestra sociedad.

Como hemos comentado ininidad de veces, este tipo de medidas se añade a la larga lista de beneficios que atentan contra el clima de competitividad global que a Puerto Rico se le hace cada vez más difícil mantener, y se propone cuando aún no sabemos el impacto total de la actual recesión que vive no sólo Puerto Rico sino el mundo. Y es que esta licencia con paga sería única en el sistema norteamericano.

Hon. Ángel Peña Ramírez
20 de julio de 2009
Página - 2 -

Aún en aquellas jurisdicciones en donde se reconoce algún beneficio similar, se hace dentro de un contexto de licencia sin sueldo y se exige solamente a ciertos patronos de algún tamaño mínimo, como es el caso de la Ley de Licencia Médico-Familiar ("Family and Medical Leave Act"), aprobada por el Congreso de Estados Unidos. De esta forma no se impone a las empresas pequeñas ciertas cargas que no pueden soportar y que sólo las debilitarían y las harían menos capaces de mantener empleos permanentes y bien remunerados. De hecho, el FMLA cubre a los empleados en Puerto Rico por lo que el propósito de esta medida ya está parcialmente atendido.

Por otra parte, gracias precisamente a la abundante legislación, un padre puede y debe planificar su licencia de vacaciones anuales con paga para que coincida con el nacimiento de su hijo o hija. Esto es, no importa lo prematuro que ocurra un nacimiento, la realidad es que el nacimiento de un hijo nunca es una sorpresa. Los padres tienen muchos meses de aviso y en esa medida pueden planificar con sus licencias existentes el tiempo que necesitan. Así ocurre en prácticamente todos los estados de Estados Unidos donde no existen ni siquiera licencias de vacaciones obligatorias por legislación. Esto implica una visión correcta del rol de las empresas donde son los padres y no las empresas los llamados a planificar económicamente sus responsabilidades familiares.

Es nuestro entender que los trabajadores puertorriqueños están extremadamente protegidos y cuentan con beneficios legislados muy superiores a los trabajadores de la primera economía del mundo, Estados Unidos. Los problemas de Puerto Rico son la falta de crecimiento económico y el desempleo. De nada valen las licencias si no se pueden disfrutar porque no existen los empleos. Es ahí donde hace falta ser creativos. Haciendo un poco de historia, tan reciente como en el año 2000, las madres sólo recibían la mitad de su sueldo durante la licencia de maternidad y era el seguro conocido como SINOT el que compensaba un 25% adicional. Luego se incrementó a paga completa por parte del patrono y nada se dispuso sobre la aportación que antes pagaba SINOT. Paralelamente se aprobó la legislación para dar media hora de lactancia por un año luego del alumbramiento también pagado por el patrono. Luego resultó que la media hora de lactancia no era suficiente por lo que se aumentó a una hora lo que representa un mes adicional al año. Es decir, la maternidad representa para el patrono al menos tres meses de sueldo sin que la empleada se encuentre laborando pero podría ser más si utiliza sus licencias de vacaciones y enfermedad de manera coordinada. Más recientemente se aumentaron otros beneficios como el bono de Navidad, la mesada y el salario mínimo cuyo último incremento comienza este mes. En cada ocasión hemos explicado las implicaciones de este tipo de legislación y los resultados hoy son evidentes con un desempleo que sobrepasa el 15%. Puerto Rico ha ido perdiendo competitividad consistentemente y se han perdido miles de empleos por los cierres en los pasados años. Reconocemos que los costos laborales no son la única causa de la pérdida de empleos pero sus efectos no deben ser subestimados y deben incluirse en el análisis abarcador que hemos exigido lleven a cabo antes de la aprobación de medidas como la presente.

Hon. Ángel Peña Ramírez
20 de julio de 2009
Página - 3 -

Por otra parte, legislación como la propuesta por el P de la C 150 puede tener efectos negativos, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas de capital puertorriqueño. No sólo se aumentan sus costos administrativos, sino que son precisamente estas empresas las que adolecen de personal gerencial y no pueden costear más licencias con paga. Es decir, no pueden pagar el sueldo de la empleada o empleado cogiendo las licencias y además el de un sustituto para que cumpla con sus tareas.

La tendencia mundial es hacia la eliminación o reducción de las leyes que, bajo pretexto proteccionista, ponen trabas a la actividad empresarial. Esta tendencia se observa particularmente en Europa, donde los países están desmantelando sus andamiajes laborales restrictivos que les han causado pérdidas de competitividad y mercados, aumento del desempleo y fuga de capital.

Por último debemos mencionar que esta medida contradice la plataforma del PNP de flexibilizar la legislación laboral para fomentar la creación de empleos en el sector privado. Este tipo de propuestas constituye una negación a nuestra realidad económica y no debe ser aprobada por esta Asamblea Legislativa. Lamentablemente existen muchas medidas similares en ambos cuerpos.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos no recomienda la aprobación del P de la C 150.